

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

**Sri Hartono¹, Budi Sulistiyo Nugroho², Normansyah³, Dian Arlupi Utami⁴,
Ahmad Salabi⁵**

Universitas Muhammadiyah Ponorogo¹, PEM Akamigas², Universitas Asahan³,
Universitas Negeri Surabaya⁴, UIN Antasari Banjarmasin⁵

Email : mahar.anugerah@gmail.com

Abstrak

Dalam keberhasilan suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi dan membantu orang lain untuk bekerja dan bersemangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi merupakan komponen yang krusial. Setiap organisasi publik dan komersial harus beroperasi lebih cepat, sukses, dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 150 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi merupakan komponen yang krusial. Setiap organisasi publik dan komersial harus beroperasi lebih cepat, sukses, dan efektif (Ernanda et al., 2020). Jadi, agar suatu organisasi atau korporasi dapat menggunakan sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, maka harus mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya (Khair et al., 2022). Setiap perusahaan membutuhkan target atau sasaran yang ingin dicapai. Dengan menggunakan sejumlah sumber daya perusahaan yang ada, tujuan ini dapat tercapai. Meskipun suatu perusahaan mungkin mempunyai banyak sumber daya yang berharga, hanya elemen sumber daya manusia dan cara penggunaannya yang menunjukkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan tersebut (Farida & Kholidah, 2021). Kinerja individu personel suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya. Karena keberhasilan pencapaian tujuan dan eksistensi perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya, maka upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas manajemen yang paling menantang (Fadli, 2020).

Karyawan mengembangkan sesuatu yang disebut kinerja saat melakukan pekerjaan mereka. Kinerja adalah hasil membandingkan pekerjaan seorang karyawan selama periode waktu tertentu dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan dimiliki bersama oleh kedua belah pihak. Menurut Muis (2018),

kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara etis, sah, dan tanpa melanggar hukum apa pun. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan dan kapasitas organisasi dalam merespons perubahan eksternal (Jufrizen & Kanditha, 2021). Seluruh upaya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan perlu diarahkan oleh kepemimpinan yang efektif. Tanpa kepemimpinan, mungkin ada hubungan satu arah antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi. Hal ini mengarah pada skenario di mana orang-orang berusaha mencapai tujuan mereka sendiri sementara perusahaan secara keseluruhan menjadi tidak efektif dalam mencapai tujuannya. Kapasitas seorang pemimpin untuk memimpin adalah bawaan dan dipengaruhi oleh berbagai keadaan internal dan eksternal.

Dalam keberhasilan suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi dan membantu orang lain untuk bekerja dan bersemangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ardiansyah, 2020). Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Komponen terpenting yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan transformasional adalah budaya kerja. Sudah menjadi rahasia umum bahwa aktivitas dan prosedur manajemen organisasi mana pun dibangun berdasarkan budaya kerjanya. Budaya kerja, menurut Anthony dan Govindarajan (2005), terdiri dari pandangan umum, nilai-nilai, standar perilaku, dan anggapan yang ditunjukkan secara implisit dan terbuka di seluruh perusahaan. Komponen-komponen ini berfungsi sebagai kerangka untuk mengamati bagaimana karyawan berperilaku, berpikir, berkolaborasi, dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Jika budaya organisasi kuat maka akan mampu meningkatkan produktivitas staf dan memberikan kesuksesan pada bisnis.

Entah nilai-nilai perusahaan selaras dengan keyakinan pribadi atau tidak, karyawan yang tergabung dalam organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya kerja yang ada di perusahaan. Kinerja akan dihasilkan dari kesesuaian antara prinsip-prinsip pribadi dan organisasi. Menurut (Moeljono, 2005), menunjukkan bahwa hanya bisnis dengan budaya kerja yang efektif yang dapat meningkatkan produktivitas, rasa memiliki pekerja, dan profitabilitas perusahaan.

Pekerjaan para pekerja suatu organisasi mempengaruhi seberapa baik kinerjanya. Namun, atasan dapat berkontribusi pada strategi, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi. Dalam situasi ini, manajer dan supervisor harus bekerja sama untuk mendorong dan mengawasi stafnya (Arianty, 2018). Organisasi harus sangat memperhatikan prestasi karyawannya agar dapat memberikan reward (hadiah, ganjaran, dan penghargaan) serta motivasi bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga akan memudahkan organisasi dalam mencapai prestasi (Prayogi, 2018).

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins & Judge (2011), kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Locke, kepemimpinan yang mempertahankan status quo bertentangan dengan kepemimpinan transformatif. Karena kepemimpinan transformasional ini benar-benar bekerja menuju target dalam tindakan membimbing bisnis menuju tujuan yang belum pernah tercapai sebelumnya, maka kepemimpinan transformasional ini tepat untuk digambarkan sebagai kepemimpinan sejati. Kemampuan untuk benar-benar mengarahkan bisnis ke arah yang baru merupakan kebutuhan bagi para pemimpin (Yukl, 2010). Empat elemen membentuk kepemimpinan transformasional pertimbangan individu, stimulasi intelektual, dan inspirasi adalah tiga kualitas teratas.

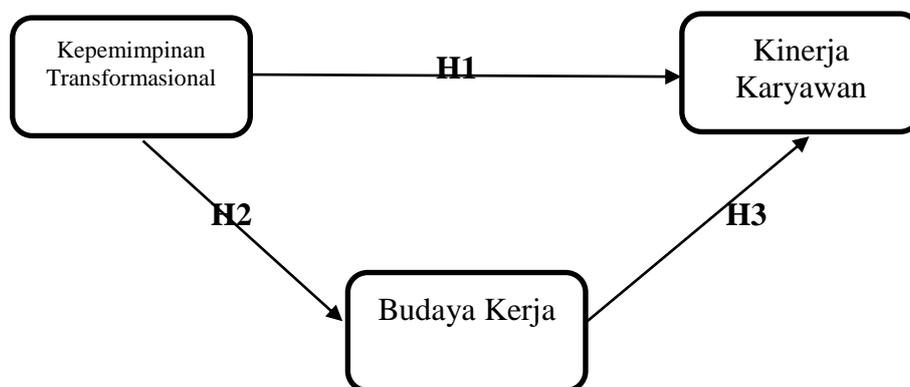
Budaya Kerja

Aturan dan cita-cita yang memandu perilaku anggota organisasi dikenal sebagai budaya kerja. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya dominan agar dapat diterima oleh lingkungannya. Budaya kerja menurut Druicker dalam (Tika, 2014) adalah landasan penyelesaian permasalahan baik internal maupun eksternal yang pelaksanaannya dilakukan secara terus menerus oleh suatu kelompok kemudian diserahkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan rasakan tentang masalah terkait (Rivai, 2020). Budaya kerja menurut (Sutrisno, 2018) adalah seperangkat nilai, norma (keyakinan), asumsi, atau konvensi yang telah lama diterima dan dijunjung tinggi oleh para anggotanya menggunakan organisasi sebagai model perilaku dan mengatasi masalah di dalamnya.

Kinerja

Kinerja dipahami sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuannya dalam keadaan tertentu. Menurut ini, kinerja adalah hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang dihadapi (Timpe, 2002). Griffith (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu agregat dari hasil kerja karyawan. Mathis dan Jackson (2004) mengatakan bahwa ada lima (lima) unsur yang menjadi ukuran efektivitas seorang pegawai yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, partisipasi dan kemampuan bekerjasama.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2023

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 150 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.821	Valid
	0.827	Valid
	0.690	Valid
	0.889	Valid
	0.896	Valid
	0.733	Valid
	0.854	Valid
	0.841	Valid
Budaya Kerja	0.909	Valid
	0.891	Valid
	0.844	Valid
	0.831	Valid
	0.898	Valid
	0.740	Valid
	0.923	Valid
	0.754	Valid
Kinerja Karyawan	0.871	Valid
	0.886	Valid
	0.789	Valid
	0.812	Valid
	0.771	Valid
	0.867	Valid

	0.876	Valid
	0.891	Valid
	0.830	Valid
	0.903	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan > 0,6 (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.820	0.828	Reliable
Budaya Kerja	0.853	0.859	Reliable
Kinerja Karyawan	0.800	0.804	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 R Square

	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.803	0.810

Sumber: Data peneliti tahun 2023

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.803 artinya 80,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya kerja, sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika $p\text{-value} < 0.05$. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

Variabel	Origin al Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
Kepemimpinan Transformasional - Kinerja Karyawan	0.298	0.062	0.032	2.303	0.001	Diterima
Kepemimpinan Transformasional - Budaya Kerja	0.287	0.087	0.057	2.290	0.000	Diterima
Budaya Kerja- Kinerja Karyawan	0.198	0.670	0.456	2.001	0.002	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa H1 kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $2.303 > 1.96$ dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. H2 kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya kerja dengan nilai t-statistik $2.290 > 1.96$ dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. dan H3 budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $2.001 > 1.96$ dan nilai p-value $0.002 < 0.05$.

PEMBAHASAN

H1: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Kanditha, 2021; Lukita, 2019; Nasution, 2018; Sukmana & Sudibia, 2018) yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan seseorang yang mendorong kinerja lebih besar dari anggota staf atau bawahan dengan menekankan perilaku untuk mendukung perubahan dalam organisasi atau bisnis.

H2: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Budaya Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya kerja. Pemimpin yang transformasional akan membangun budaya kerja yang kuat dan positif dimulai dari penjabaran visi, misi, dan tujuan organisasi. Penyampaian visi dan misi yang jelas akan menolong anggota organisasi untuk memahami dengan baik nilai dan keyakinan yang pegang oleh organisasi yang pada akhirnya akan menjadi nilai dan keyakinan bagi anggota tersebut. Selain itu, penyampaian tujuan yang jelas juga menjadi pedoman kepada anggota mengenai arah dari tujuan organisasi yang ingin dicapai. Kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang dipahami akan memengaruhi perilaku anggota dalam bertindak di dalam organisasi (Kese & Hidayat, 2021). Colquitt & Wesson (2015) menjelaskan bahwa tingkat kekuatan budaya yang tinggi terjadi ketika karyawan setuju secara definitif tentang bagaimana hal-hal yang seharusnya terjadi dalam organisasi dan ketika perilaku mereka berikutnya konsisten dengan harapan-harapan itu.

Dengan menciptakan budaya kerja yang inovatif, pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk tumbuh, berpikir kreatif, dan berkreasi. Orang-orang yang bertanggung jawab dalam suatu organisasi adalah pemimpin. Membangun budaya kerja yang inovatif sangat penting bagi pemimpin yang mendorong karyawan untuk berinovasi, dan budaya ini mungkin tercipta melalui arahan dan tujuan pemimpin.

H3: Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan melalui budaya kerja, dan meningkatkan budaya kerja seorang karyawan akan meningkatkan hal tersebut. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Hendra, 2020; Prayogi, 2018; Sarumaha, 2022; Tirtayasa, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Kinerja karyawan akan meningkat jika budaya kerja semakin baik. Keyakinan, konvensi, sikap, dan etika kerja yang dianut oleh setiap anggota perusahaan biasanya disebut sebagai budaya kerja. Komponen-komponen ini berfungsi sebagai kerangka untuk mengamati bagaimana karyawan berperilaku, bernalar, berkolaborasi, dan terlibat dengan lingkungan sekitarnya. Jika budaya kerja positif, hal ini akan meningkatkan dedikasi organisasi dan membantu kesuksesan bisnis.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, tidak dapat diabaikan begitu saja karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling vital dalam suatu organisasi. Saran yang dapat diberikan adalah mengingat kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya kepemimpinan transformasional tersebut benar-benar diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja, ada baiknya pemimpin lebih memperhatikan budaya organisasi

dengan selalu membudaya kepada pegawai untuk selalu berinovasi dan bekerja haruslah berorientasi pada hasil yang dikerjakan.

REFERENSI

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2005). *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardiansyah, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(4), 1–15.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis*, 14(2), 727–735. <https://eje.bioscientifica.com/view/journals/eje/171/6/727.xml>
- Ernanda, Y., Potami, F., Lubis, S., & Yuliani. (2020). The Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Employee. *International Journal of Science*, 2(1).
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 13(1), 131–141. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/898>
- Farida, E., & Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 4(1), 133. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v4i1.11039>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Kese, M. L., & Hidayat, D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan*. 11(2), 154–165.
- Khair, H., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Ihsan, M. (2022). The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Discipline in the Electronic Facility & IT Division PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanam. *Jurnal Mantik*, 6(1), 312–320.
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica*, 3(2).

- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nasution, M. I. (2018). Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business*, 425–439.
- Prayogi, M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paradise Dynasty). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, February*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan outsourcing rri mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2333–2349.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic. *Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.